



Vol.50

★夜間勤務にアダルトビデオを観ていたことを理由に解雇ができるか？

少し下世話な内容で申し訳ありませんが、興味深い裁判例がありましたのでご紹介いたします。深夜の工場勤務ではこのような問題従業員もいると思われまます。

1 事例・判断

李さんは、2003年2月12日に北京某汽车公司に入社しました。職位は班長で、月平均賃金は8500元です。李さんは、2014年7月頃、夜勤の際、アダルトビデオを観ていたと会社の聞き取りメモに承認のサインをしました。会社は、2015年8月24日、李さんに対して、李さんが2014年7月夜勤の際、アダルトビデオを観ていたことは就業規則76条に違反し、重大な規律違反を犯したとして解雇を通知しました。

李さんはこれを不服として争いましたが、一審、二審共に解雇は有効と判断しました。

2 ポイント・疑問

(1) 聞き取りメモにサインさせることが決定的な証拠になった

明確に記載していないのですが、李さんは、アダルトビデオを会社のパソコンで観ていたわけではないようで、客観的証拠は会社にもありません。あるのは李さんからの聞き取りメモのみです。李さんは、聞き取りメモにサインをしてアダルトビデオを観たことを認めています。裁判所はこの証拠のみでアダルトビデオを観ていたと認定しました。中国では時間が経過すると否認に転じる事例が多いため、非行行為が起きた場合はすぐに聞き取りをして事実を認める旨のサインをさせることが重要です。

(2) 就業規則の内容

中国では就業規則、服務規律、懲戒制度内容については各企業の自主性を重視しています。民主的プロセスを経て有効な規程については、その規定内容をできるだけ尊重します。

私からすると「勤務時間中にアダルトビデオ

を観るのは良くないが、一度もチャンスを与えずいきなり解雇できるとするのは厳しすぎないか」と疑問を持ちます。しかし、明確にアダルトビデオを業務時間中に観ていた者は解雇とすると定めれば解雇が有効になる可能性があります。

この事案では背景はよくわからないのですが、おそらく、前々から「夜勤の際、李さんがアダルトビデオを観ている」と噂になっており、それを受けて「勤務時間中にアダルトビデオを観た場合は即時解雇を行う」と規定を変えたのかもしれない。

いずれにせよ民主的プロセスを経て作られた服務規律や懲戒規定は有効性を認められやすいと言えます。

(3) 非行行為から一年経過後の解雇は許されるか？

本事件が奇妙なのはアダルトビデオを観てから一年後に解雇がされていることです。おそらく別の理由で、例えば李さんに不正の疑いが浮上り解雇をしようとしたが、決定的な証拠がないため、一年前にアダルトビデオを観たことを理由に解雇をしたのではないかと思います。李さんが「確かに俺はアダルトビデオを観たけども、一年後に首とはどういうことだよ!」と言いたくなる気持ちもわかります。

この点は日本でも中国でも法的な整備はなされておらず、各裁判官の自主的な判断に委ねられており、本件では解雇無効となる可能性があります。処分は速やかに行う必要があります。

お気軽にご相談下さい

日本：杜若経営法律事務所 (10:00~17:00)

TEL 03-3288-4981

中国：上海邁伊茲咨询有限公司 (弁護士向井宛)

TEL +86+(21)6407-8585(内線 320)

E-mail mukai@myts-cn.com